

*Date de dépôt : 22 août 2018*

## **Réponse du Conseil d'Etat**

**à la question écrite urgente de M. Jacques Béné : Curriculum vitae : quels moyens pour lutter contre les fraudes ?**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 22 juin 2018, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

*La problématique des faux CV n'est pas nouvelle et elle a notamment fait l'objet de la motion M 2366, actuellement devant la commission de l'économie.*

*Si ce texte met en lumière une réalité bien présente, il a le défaut de ne s'intéresser qu'aux emplois publics et de proposer des remèdes inadéquats avec des vérifications systématiques des CV par les services compétents, pour les non-résidents uniquement, alors que la Suisse connaît et préfère largement le principe de la confiance et de la responsabilisation, qui lui a permis de résister au gonflement exorbitant de l'administration.*

*Cela étant, de récents cas dans le secteur de la construction montrent de nouveaux cas pour le moins singuliers puisque les candidats s'inventent des passés professionnels dans différentes entreprises de la place.*

*Pour l'entreprise qui souhaite engager un candidat, cette situation est difficile à appréhender, car elle touche à la confiance nécessaire qui doit régir des relations de travail. Lorsque l'on veut engager un travailleur, cette confiance est un préalable nécessaire, mais elle est présumée. Surtout, les vérifications peuvent s'avérer fastidieuses, car les certificats de travail manquent parfois, sont souvent incomplets, voire faux également.*

*Cela crée de surcroît une profonde injustice vis-à-vis des travailleurs qui se contentent d'un CV correspondant à la réalité, nullement enjolivé.*

*Ma question est donc celle de savoir si, dans de tels cas, les entreprises sont fondées à dénoncer ces candidats indéliçats à différentes administrations.*

*L'on peut penser aux ORP (offices régionaux de placement) pour ceux qui reçoivent des prestations dans ce cadre. L'on peut également penser aux autorités qui ont délivré un éventuel permis de travail et/ou de séjour dont bénéficie le candidat. L'on peut enfin penser à dénoncer l'entreprise (location de services ou agence de placement) qui parfois propose de tels candidats sans se préoccuper de la véracité de leurs CV.*

*Je remercie par avance le Conseil d'Etat de sa réponse.*

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

En préambule, il convient de préciser que l'examen des curriculum vitae (CV) des demandeurs d'emploi par l'office cantonal de l'emploi (OCE) porte sur les aspects suivants :

- **contenu du CV** : il doit être adapté à la cible professionnelle visée, contenir les rubriques et informations essentielles et être cohérent avec les certificats de travail et les diplômes ou attestations de formation;
- **forme du CV** : il doit être synthétique, bien structuré, rédigé de manière explicite, sans faute d'orthographe et avoir une mise en forme qui facilite la lecture pour le recruteur potentiel.

D'un point de vue purement organisationnel, l'OCE ne dispose pas des moyens nécessaires pour vérifier de façon systématique l'exactitude des informations transmises par les demandeurs d'emploi. Il en va de même pour les prestataires de formation partenaires de l'OCE qui accompagnent une partie des candidats dans leurs démarches de recherche d'emploi. Toutefois, en cas de doute, tant les conseillers que les prestataires peuvent être amenés à procéder de manière ponctuelle à des prises d'informations complémentaires, notamment auprès d'anciens employeurs.

La responsabilité du contrôle de l'exactitude des données figurant sur le CV appartient à l'entreprise qui recrute.

Etant donné que l'OCE est l'autorité cantonale compétente au sens de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI) et de la loi en matière de chômage (LMC) pour traiter les données personnelles des demandeurs d'emploi, l'entreprise qui constaterait des inexactitudes sur le CV d'une personne inscrite au chômage serait bien entendu encouragée à le signaler.

En revanche, l'OCE ne dispose d'aucune compétence légale pour traiter des données personnelles de personnes non inscrites auprès de ses services.

Par ailleurs, s'il était avéré qu'un demandeur d'emploi ait indiqué de faux renseignements sur son CV, l'OCE pourrait le sanctionner, soit pour avoir fait échouer une possibilité d'emploi, si c'est le motif de son non-engagement, soit pour avoir fourni des indications fausses ou incomplètes.

S'agissant des entreprises de location de services ou agences de placement, elles peuvent être sanctionnées par l'OCE lorsqu'elles ne respectent pas les droits des travailleurs délégués. En revanche, la législation ne prévoit pas de possibilités pour l'OCE de sanctionner lesdites agences lorsqu'elles ne satisfont pas à leurs engagements contractuels envers les entreprises clientes, si bien qu'une dénonciation n'aurait aucun effet.

Concernant les ressortissants non-européens, la commission tripartite pour l'économie chargée de la décision d'octroi de l'autorisation de travailler prend en considération le CV, qui est une pièce indispensable du dossier, bien qu'aucun contrôle du contenu ne soit effectué. En principe, vu les conditions d'admission, le risque que l'employeur ne fasse pas un minimum de contrôles avant le dépôt d'une demande semble limité (notamment en ce qui concerne les sociétés multinationales). Dans de nombreux cas, il s'agit de transferts internes (le candidat étranger est donc déjà connu de la commission). Le risque d'abus existe potentiellement, mais reste limité en ce qui concerne les permis délivrés aux non-Européens.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

#### AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI

Le président :  
Pierre MAUDET